Numer jubileuszowy - piąta rocznica ZSP *Przeczytaj o historii organizacji na stronach 5-6*

pismo Związku Syndykalistów Polski *zsp.net.pl*

ZAPŁATA

wiosna 2012

Firma Roche Polska zwalnia – zaczęła od związkowca



Firma Roche jest gigantem branży farmaceutycznej ze Szwajcarii. Korporacja posiada biura na całym świecie, a jej sprzedaż sięga dziesiątków milionów franków szwajcarskich rocznie. Ogromne dochody firmy są zasilane przez hojnie płynący strumień dopłat z państwowej kasy. Lobbyści firmy byli w stanie m.in. nakłonić polski rząd do ponownego umieszczenia na liście leków refundowanych szeregu leków produkowanych przez Roche, choć zostały one wcześniej usunięte ze względu na zbyt wysoką cenę.

Pomimo gigantycznych zysków, firma Roche wdrożyła plan zwolnień grupowych, który dotknął już 4800 pracowników na całym świecie.

Również polska filia firmy zamierza przeprowadzić zwolnienia, które dotkną około 150 osób pracujących w Warszawie i może dotknąć również pracowników w Poznaniu. Zwolnieni pracownicy (głównie informatycy) mają zostać zastąpieni przez zewnętrzne firmy informatyczne.

W dniu 19 grudnia ub. r., firma farmaceutyczna Roche Polska bez przyczyny zwolniła z pracy działacza Związku Syndykalistów Polski. Niektórzy pracownicy sądzą, że stało się tak dlatego, że firma spodziewała się oporu związkowego przeciw masowym zwolnieniom. Polecenie wpłynęło bezpośrednio z korporacyjnej centrali w Szwajcarii. Aktywiście kazano natychmiast opuścić miejsce pracy i nie podano mu powodów zwolnienia na piśmie. Z racji braku przekonującego powodu zwolnienia, wydaje się, że decyzja była związana z jego aktywnością w ZSP.

Nasz kolega walczy o przywrócenie do pracy, ale nie tylko. Walczy również o uznanie swojego statusu jako pracownika firmy, oraz wypłacenia wszystkich świadczeń, które mu się należą. Praca bez normalnej umowy o pracę jest częstą praktyką stosowaną przez Roche Polska. Gdy zwolniony pracownik starał się o uzyskanie stałej umowy o pracę, powiedziano mu, że ma stać się ostatnią osobą zatrudnioną na stałą umowę w firmie.

W Roche pracuje duża liczba osób pracujących bez formalnego stosunku z firmą, m.in. na podstawie fikcyjnego samozatrudnienia. Pracownicy zakładają własne firmy lub wystawiają faktury za pośrednictwem firm zewnętrznych. Służy to farmaceutycznemu gigantowi do unikania płacenia pracownikom za urlopy, zwolnienia chorobowe, urlopy macierzyńskie, ubezpieczenia społeczne i odprawy.

Związek Syndykalistów Polski zapowiedział, że będzie walczyć o przywrócenie zwolnionego pracownika do pracy i uznanie jego statusu osoby zatrudnionej, a także będzie informować pracowników i opinię publiczną o prawach, które przysługują pracownikom w tej sytuacji. Choć nieformalne zatrudnienie jest ogromnym problemem w Polsce, organizacje związkowe rzadko zajmują się problemem fikcyjnie samozatrudnionych, mimo że ta kategoria pracowników jest na wiele sposobów dyskryminowana.

W ramach międzynarodowej kampanii solidarnościowej, organizacje zrzeszone w Międzynarodowym Stowarzyszeniu Pracowników rozpoczęły kampanię wysyłania faksów protestacyjnych do siedzib firmy w wielu krajach. ZSP zorganizowało kilka protestów w Warszawie, Poznaniu i w centrali korporacji w Bazylei w Szwajcarii. Pikietujący wznosili hasła: „Stałe umowy, bez krętactwa" oraz „Dość represji związkowców". Na planszach mieli również hasło: „Dziś tu pracujesz, jutro wylatujesz – organizuj się!". Kolejne protesty są planowane w Moskwie, Zagrzebiu, Madrycie i Bratysławie.

Więcej informacji na stronie **roche.zsp.net.pl**

W numerze:

Polska ma wiodące miejsce wśród krajów Unii Europejskiej jeśli chodzi o liczbę osób zatrudnionych na tzw. „umowach śmieciowych". Odsetek pracowników zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej wzrósł o prawie 40% w 2011 r. Pracownicy poniżej 30 roku życia w mniej niż 20% przypadków są zatrudniani na stałe umowy o pracę. Ale żadne z powyższych statystyk nie uwzględniają nawet fikcyjnie samozatrudnionych, którzy liczą się jako „firmy" (choć świadczą faktycznie normalny stosunek pracy). Szacuje się, że w Polsce jest największa liczba „biznesmenów" w Europie.

Rozważania na temat wieku emerytalnego

Rządzący chcą nas zmusić, byśmy pracowali coraz dłużej i wymyślają coraz to nowe argumenty, by uzasadnić podwyższenie wieku emerytalnego. Na pierwszy rzut oka, może się to wydawać logiczne. Społeczeństwo się starzeje, więc każdy musi pracować dłużej. Jednak czemu po 40 latach pracy i odkładaniu pieniędzy „nie stać nas" na wypłacanie emerytury przez średni okres 10 lat? Odkładane pieniądze powinny przecież zyskiwać na wartości i powinniśmy w przyszłości uzyskać do nich dostęp.



ciąg dalszy na stronie 5

PRAWO PRACY

Fikcyjne samozatrudnienie i problemy pracowników delegowanych do pracy w innej firmie



Wiele już zostało napisane o problemach związanych z tzw. „umowami śmieciowymi”. Tym terminem określa się zazwyczaj zatrudnianie pracowników na podstawie umowy zlecenie lub umowy o dzieło, zamiast normalnej umowy o pracę, która zgodnie z prawem przysługuje pracownikom. To nie jest jednak jedyny sposób omijania prawa pracy stosowany przez pracodawców. Innym sposobem uniknięcia powstania stosunku pracy jest zmuszanie pracowników, by założyli działalność gospodarczą i wystawiali faktury pracodawcy. Jeszcze innym zatrudnianie pracownika za pośrednictwem firmy trzeciej, która prowadzi niezależną działalność. Takie firmy pośredniczące mogą wysyłać pracowników do pracy w innej firmie, nie będąc jednak agencjami pracy tymczasowej. Pracownicy zatrudniani na jeden z tych sposobów tracą wiele. Przede wszystkim, pracownicy tracą składki ubezpieczeniowe, płatne urlopy, płatne zwolnienia chorobowe i urlopy macierzyńskie i tacierzyńskie.

Pracownik nie powinien być uznawany za kogoś, kto prowadzi samodzielną działalność gospodarczą, jeśli praca przez niego wykonywana jest w miejscu i czasie określonym przez pracodawcę. Jeśli musisz przychodzić do pracy w określonych godzinach, a zadania do wykonania nie są określone z góry, ale przydzielane każdego dnia – świadczy to o tym, że świadczysz stosunek pracy.

Jeśli Twój szef jest odpowiedzialny za straty i szkody wobec osób trzecich, nie można mówić o tym, że jesteś samozatrudniony. Powinni na to zwrócić uwagę pracownicy, którzy faktycznie pracują dla kogoś, choć formalnie mają własną działalnością gospodarczą. W razie powstania jakiś szkód, ich pracodawca może bowiem obciążyć ich całością kosztów odszkodowania, co nie występuje w przypadku zwykłych pracowników.

Sprawdzianem na to, czy możesz starać się o uznanie Twojego stosunku pracy są odpowiedzi na następujące pytania:

• podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy,
• odpłatność wykonywanej pracy,
• praca wykonywana osobiście przez pracownika,
• praca powtarzana w codziennych lub dłuższych odstępach czasu,
• praca wykonywana na „ryzyko” pracodawcy,
• praca wykonywana w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Czasami jednak umowy, na podstawie których świadczona jest praca mają konstrukcję mieszaną. W takich przypadkach dla oceny z jakim stosunkiem prawnym mamy do czynienia, istotny jest całokształt zapisów umowy i to, jakie cechy w niej przeważają. Ważne jest ponadto wystąpienie dominujących przesłanek, jak podporządkowanie pracownicze.

Gdzie kierować pozew?

W sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy właściwy jest **sąd rejonowy**. Może to być sąd właściwy ze względu na miejsce zamieszkania pozwanego jak również ze względu na miejsce wykonywania pracy albo ze względu na położenie zakładu pracy. W wypadku spraw pracowniczych pracownik składający pozew ma prawo wybrać sąd do którego skieruje pozew.

Opłaty

Sprawy z zakresu prawa pracy co do zasady **zwolnione są z opłat sądowych, jednak jeśli wartość przedmiotu sporu (czyli wysokość rocznego wynagrodzenia brutto) przewyższa 50 tys. zł, należy wpłacić opłatę od pozwu w wysokości 5% wartości przedmiotu sporu.**

Żądanie pozwu i uzasadnienie

W pozwie powód musi wnosić o ustalenie, że osoby X i Y łączy stosunek pracy w rozumieniu kodeksu cywilnego. W uzasadnieniu trzeba podać wszystkie okoliczności świadczące o nawiązaniu stosunku pracy. Od kiedy strony współpracują, jak wygląda obowiązki i praca powoda. Na wszystkie te okoliczności warto przedstawić dowody. Dowodami w tym wypadku mogą być dokumenty, świadkowie jak również przesłuchanie stron.

Szablony tego typu pozwów są dostępne w sekcji „Pobierz” na witrynie **pracownik.net.pl** lub **zsp.net.pl**

Jeśli potrzebujesz porady, napisz do: info@zsp.net.pl

Podstawy prawne

Jeśli pracownik faktycznie wykonuje pracę podporządkowaną w sposób, który zgodnie z kodeksem pracy odpowiada warunkom zatrudnienia na umowę o pracę, to pomimo formalnie istniejącej umowy innej niż umowa o pracę należy przyjąć, iż stosunek łączący go z pracodawcą jest stosunkiem pracy. W takiej sytuacji pracownik zawsze (roszczenia niemajątkowe nie ulegają przedawnieniu – art. 117 par. 1 kc) może wystąpić do sądu na podstawie art. 189 kpc o stwierdzenie istnienia stosunku pracy, zaś w przypadku różnorakich zaległości (nadgodziny, urlopy, inne świadczenia) może także wystąpić o zapłatę brakującej części wynagrodzenia.

Zgodnie z przepisem art. 22 § 1 Kodeksu pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie na warunkach zawartych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na pozostałe okoliczności i rodzaj podpisanej umowy.

Niezależnie od brzmienia umowy ważny jest faktyczny sposób wykonywania pracy. Jak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 października 2009 r. (sygn. akt III PK 38/09) „... O ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych”.

Aby pozew nie został odrzucony przez Sąd, należy wskazać tzw. “interes prawny”, czyli powód, dla którego pracownik nie może w inny sposób dochodzić swoich praw. W tym wypadku, interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy na podstawie Art. 189 Kodeksu Postępowania Cywilnego polega na tym, że pozew zmierza do usunięcia stanu niepewności w przyszłości co do roszczeń, które nie są jeszcze skonkretyzowane bądź wymagalne. Taki pogląd jest zgodny z tezami zawartymi w wyroku Sąd Najwyższego z dnia 14 września 1998 roku, I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999/20/646.

Stołówki: Państwowe, czy zarządzane przez pracowników

W całej Polsce, mamy do czynienia z dążeniem do prywatyzacji szkolnych stołówek. Władze twierdzą, że jest to konieczne, by uzyskać oszczędności. Ale jak wielu rodziców zdaje sobie sprawę, uzyskane w ten sposób pieniądze stają się igraszką urzędników, a koszta przerzucane są na obywateli, którzy i tak już płacą za te same usługi w podatkach. Tam, gdzie doszło do prywatyzacji szkolnych stołówek, konsekwencje są tragiczne. Te konsekwencje, to wyższe koszty ponoszone przez ubogie rodziny, jedzenie gorszej jakości, gorsze warunki pracy dla personelu, oraz pogorszenie standardów higieny i bezpieczeństwa..

ciąg dalszy na stronie 4

Praca w Empiku



W zeszłym roku, firma Empik wygrała trzecie miejsce w konkursie na Najgorszego Pracodawcę, który co roku jest organizowany przez Związek Syndykalistów Polski. Firma zaskarbiła sobie „względy" jury m.in. zmuszaniem pracowników do pracy w nadgodzinach, spóźnionymi wypłatami pensji, mobbingiem i rażącymi różnicami w płacach na podobnych stanowiskach w tym samej firmie i rażących różnic w płacach w porównaniu do średnich płac w tej samej branży.

Jak pisali pracownicy, „Dochodziło do absurdalnych sytuacji, np. firma dawała podwyżkę która w rzeczywistości okazywała się obniżką, podwyższano (bardzo nieznacznie) podstawę, a jednocześnie zmieniano sposób premiowania pracowników pozbawiając nas większości premii, przez co zarabialiśmy mniej. W salonie w którym pracowałam kilkakrotnie dochodziło do wypadków, gdyż całe zaplecze było zapchane towarem ułożonym w kontenerach jeden na drugim aż po sufit, w grudniu zostawała nam jedynie wąska ścieżka do toalety, przez którą ciężko było czasami się przecisnąć. Żeby dostać się do towaru trzeba było się po tych pojemnikach wspinać, kilka razy dochodziło do wywrócenia się kontenerów, które powodowały rozmaite urazy u osób przebywających na zapleczu. W miesiącach zwiększonej sprzedaży organizowane są "nocki", czyli praca od 22 do 6 rano za które firma NIE PŁACI, proponując jedynie w zamian wolny dzień!!!" Zdaniem pracowników, "praca w tej firmie to koszmar", „kierownicy ciągle wymyślają jakieś zakazy, nawet wodę można pić tylko w ten sposób żeby klienci nie widzieli." Jak napisała jedna z pracownic, „pracowałam w różnych firmach, ale nigdy nie byłam tak traktowana, czasami jak jacyś podludzie...".

Firmie bardzo nie spodobał się „zaszczytny" tytuł Najgorszego Pracodawcy. Związek Syndykalistów Polski otrzymał od Menadżera ds. PR i Eventów i Rzecznika prasowego spółki Empik list domagający się natychmiastowego usunięcia treści zawartych w ogłoszeniu wyników konkursu na Najgorszego Pracodawcę. W swoim liście, rzecznik zażądała natychmiastowego zaprzestania rozpowszechniania rzekomo nieprawdziwych informacji na temat Empiku. Przedstawicielka firmy nie podała jednak, jakie informacje nie są prawdziwe.

Minął rok, a warunki pracy w Empiku nie poprawiły się, o czym świadczą liczne wpisy zdesperowanych pracowników na forach dyskusyjnych. Pracownicy skarżą się przede wszystkim na brak ewidencji nadgodzin i bezpłatne nadgodziny, zmuszanie pracowników z obsługi klienta do wykonywania innych prac, np. dźwigania ciężkich kontenerów, brak płatnych zwolnień chorobowych i groźba zwolnienia w razie choroby, mobbing, straszenie zwolnieniami, brak szkoleń BHP, likwidację funduszu socjalnego i brak właściwego ogrzewania w zimie.

Nagminne jest zmuszanie pracowników do bezpłatnych nadgodzin po zamknięciu sklepu. Oficjalną godziną zakończenia pracy jest godzina zamknięcia sklepu, jednak zanim pracownicy mogą pójść do domu muszą się jeszcze rozliczyć, posprzątać stanowisko pracy itd, co w praktyce oznacza darmowy czas pracy każdego dnia. Wielu pracowników co miesiąc otrzymuje nową umowę zlecenie, nawet jeśli pracują od wielu miesięcy. Za pranie ubrań firmowych każdy pracownik otrzymuje 1zł miesięcznie, choć według Kodeksu Pracy, dodatek za pranie ubrań powinien pokrywać faktyczne koszty prania.

Wybory do tzw. „rady pracowniczej", jak to często bywa, były czystą farsą. W minionym roku wybrano właściwie samych kierowników i pracowników z Centrali. Ci "przedstawiciele" oczywiście bronią interesów pracodawców, a nie pracowników.

Za błędne decyzje kierowników salonów stosowana jest odpowiedzialność zbiorowa. Przykładowo, we Wrocławiu kierownik salonu zarządził wyprzedaż produktów za 1gr. Centrala nie zaakceptowała tej decyzji, ale zwolniła nie tylko kierownika salonu, ale także kasjerów, którzy wykonywali jego polecenia.

Umowy podpisane przez pracowników Empiku zawierają również klauzulę, o tajności wynagrodzenia, a na tych samych stanowiskach są różne wynagrodzenia, co ma znamiona dyskryminacji płacowej.

W umowach jakie daje pracownikom do podpisania Empik, jest zapis, że pracownik do 12 miesięcy po zakończeniu pracy nie może ujawniać ile zarabiał, co więcej na tych samych stanowiskach są różne wynagrodzenia. A jedno i drugie jest sprzeczne z orzeczeniem Sądu Najwyższego, które stwierdza, że pracodawca nie może zabronić pracownikom wymiany między sobą informacji o wysokości swoich pensji, jeżeli ujawnienie zarobków ma przeciwdziałać dyskryminacji płacowej.

Strona konkursu: najgorsipracodawcy.pl

Moja praca, moja płaca – czyli jak to jest z pracą na ulotkach

Od czego zacząć mogę swój artykuł? Jaki cel mi przyświecał, gdy pisałem go do „Zapłaty"? Na pewno mój artykuł nie jest pełnym obrazem pracy przy rozdawaniu ulotek. Jest tylko moim postrzeżeniem na to, jakie panowały warunki w firmach, w których wykonywałem zlecenia na kolportowanie materiałów reklamowych. Można uznać, że zacząłem rozdawać ulotki w pewnej sieci gastronomicznej, a teraz w innej aktualnie wykonuje to samo. Co charakteryzuje pracę w obydwu sieciach, to fakt, iż forma wykonywanej zlecenia nie zmieniła się od lat. Wchodzenie do bloków mieszkalnych, wrzucanie do skrzynek, firm wiąże te same ryzyko, co przed piętnastu laty, gdy zacząłem ją wykonywać. Agresywni lokatorzy, skrzętna policja, spisująca mnie przy byle okazji, pracownicy firm niechętni bym pozostawił ulotki, to są najczęstsze spotykające mnie przypadki. Słyszę często pytanie. Czemu nie mogę sobie znaleźć innej pracy? W końcu jest dobra dla dorabiających studentów czy emerytów, którzy muszą dorobić do nędznej emerytury.

Niestety moim zdaniem warunki w innych miejscach pracy nie polepszyły się, a wręcz pogorszyły bym mógł szukać innej pracy. Dziś, gdy panuje w Polsce prawie 14% bezrobocie, nasi kochani pracodawcy, tak bardzo „ciemiężeni" przez biednych pracowników, robią z nami, co chcą. Więc pracując gdzie indziej miałbym wynagrodzenie mniej więcej takie same. Moja praca nie zbliżyła się poziomem zarobków do innych form wykonywania aktywności zawodowej, a stało się wręcz odwrotnie. To pokazuje tylko, że nie jest za wesoło na rynku pracy. Mnie też spotkała obniżka wynagrodzenia, ponoć wynikała ona z oszczędnej polityki firmy. Ciekawe? Bo kilka miesięcy temu, szef mojej firmy, poleciał sobie z rodzinką zagranice na weekend, po zakupy. Jak widać oszczędność niejedno ma imię. Pracowałem dość długo bez jakiejkolwiek umowy. Miałem dużo szczęścia, że trafiałem na uczciwych pracodawców, którzy regularnie wypłacali mi pensję. W odróżnieniu od moich znajomych, którzy z radością schodzili z punktu w dniu wypłaty, idąc do firmy, a po piętnastu, dwudziestu minutach wracali niezbyt zadowoleni, ponieważ właściciela nie było, była tylko sekretarka, a on będzie tylko nie wiadomo kiedy. Były też i takie przypadki, że przelewanie wypłaty na konto trwało - o dziwo - pół roku, chodź pracownicy mieli umowy zlecenie. Pewnie pracodawca zbierał na wynagrodzenie...

W tej pracy, jak w soczewce, widać paranoję naszego kapitalizmu. Zarówno mając umowę, jak nie posiadając jej, jesteśmy narażeni na to samo: brak terminowego otrzymywania wynagrodzenia przy nakładzie większej ilości obowiązków, pod pozorem zmiany chwilowej charakteru naszej pracy. Oczywiście sprawy moich kolegów oraz koleżanek różnie się kończyły, ale na ogół lądowały w Urzędzie Skarbowym. A tego urzędu „ciemiężeni" pracodawcy boją się jak ognia, chyba, że mają w tej „zacnej" instytucji różne wtyki, a wtedy zapomnij o zaległej pensji! Niestety, chodź moja praca jest pewna, to i w niej widzę drogę, którą kierują się inne firmy, czyli cięcia kosztem pracownika. Jak długo to potrwa? Nie wiem, ale myślę, że zarząd firmy stracił już dawno kontakt z rzeczywistością, jak inni ze sfery biznesu.

Stołówki: Państwowe, czy zarządzane przez pracowników

Ciąg dalszy ze strony 2



ZSP w Warszawie protestowało przeciwko likwidacji szkół i przeciw prywatyzacji stołówek szkolnych. Dysponujemy statystykami, które udowadniają, że sprywatyzowane stołówki są droższe dla rodziców. Dzieje się tak dlatego, że firmy cateringowe spodziewają się wypracować zysk, więc marża musi być wbudowana w koszta. Kucharki, które najczęściej pracowały w tej samej szkole przez wiele lat, są nagle zwalniane. Pracownicy firm cateringowych mają gorsze warunki pracy, są zatrudniani na umowach śmieciowych, są zmuszani do pracy w czasie choroby i w bardzo stresujących warunkach.

Warto postawić sobie pare pytań. Po pierwsze, jakie są nasze priorytety dotyczące budżetu miasta i dlaczego politycy zawsze twierdzą, że „nie ma dość pieniędzy". Warto również zadać sobie pytanie, dlaczego, jesli stołówki mają zostać sprywatyzowane, nie mogą być zarządzane przez samych pracowników.

Powiedzmy to jasno: nie wspieramy tendencji do prywatyzowania wszystkiego. Za wszystkie usługi publiczne już i tak płacimy z naszych podatków i domagamy się, by te środki były wydawane na najważniejsze potrzeby mieszkańców, a nie były marnowane przez biurokratów i oportunistów szukających łatwego zarobku dla siebie i swoich krewnych.

Jednak można łatwo sobie wyobrazić, że stołówki mogłyby być zarządzane samorządnie przez spółdzielnie pracownicze, gdyby sami pracownicy wyrazili taką wolę i gdyby otrzymali odpowiednie wsparcie. Nie należy stawiać pracowników pod ścianą, jak w Krakowie, gdzie powiedziano, że albo spółki pracownicze, albo przejęcie stołówek przez ajentów. (Warto pamiętać, że spółka pracownicza, to nie to samo, co spółdzielnia o której tu mówimy. W spółce pracowniczej nadal jest podległości pracowników wobec pracodawców, nadal są nierówne udziały i zarobki.) Jednak samorządność mogłaby być sposobem dla pracowników, by przejęli bardziej bezpośrednio kontrolę nad swoim miejscem pracy i czerpali więcej satysfakcji ze swojej pracy.

Wyjaśniając, cena posiłków w sprywatyzowanych stołówkach musi pokrywać jedzenie, koszt pracy, najem pomieszczeń i sprzętu, oraz zysk firm cateringowych. Eliminując ten ostatni element, pracownicy mogliby uzyskać lepsze pensje dla siebie, a rodzice nie płaciliby więcej niż w stołówkach należących do firm cateringowych, a może nawet mniej.

Szkolna stołówka ze względu na małą skalę może z łatwością być zarządzana przez pracowników. W każdej stołówce pracuje średnio od 3 do 5 pracowników. Pracownicy i tak już wykonują większość niezbędnych zadań. Stołówka potrzebuje miejsca, wyposażenia, żywności i kucharzy. Gdyby szkoły pozwoliły na korzystanie z pomieszczeń za darmo (i tak przecież obowiązkiem szkoły jest dostarczać posiłki), pracownicy mogliby sami gotować i zarządzać finansami. Mała skala takiego przedsięwzięcia czyni to realnym.



Samorządność ma wiele zalet. Przede wszystkim, pracownicy odczuwają dumę, gdy sami kierują własną pracą i lubią to co robią. Daje im to też stabilność zatrudnienia. Decyzje są podejmowane wspólnie, co sprzyja demokracji w miejscu pracy i równości w warunkach zatrudnienia. Pracownicy mieliby też szansę na bardziej bezpośrednie relacje z rodzicami i uczniami, co pozwoliłoby stworzyć bardziej przyjazną atmosferę. No i los miejsc pracy nie musiałby być uzależniony od decyzji bezdusznych biurokratów, którzy nie wiedzą nic o faktycznie wykonywanej pracy.

Jak by nie było, nie zgadzamy się, by o sprawie decydowali urzędnicy miasta, którzy własne interesy przedkładają nad interesy mieszkańców. Rodzice, nauczyciele, uczniowie i pracownicy powinni decydować o tych sprawach, by nie tworzono jeszcze większej liczby śmieciowych miejsc pracy, obciążając jednocześnie rodziców coraz większymi kosztami, które tylko powiększają przepaść pomiędzy bogatymi, a biednymi.

Złudzenie oszczędności płynących z cięć socjalnych

Wszyscy znamy na pamięć uzasadnienia przywoływane przez polityków, by usprawiedliwić cięcia w wydatkach budżetowych, podwyżki lub dłuższy czas pracy przed emeryturą. Zawsze twierdzą, że „nie ma pieniędzy". Politykom uchodzi to na sucho z powodu bierności ogółu społeczeństwa, nadmiernego zaufania do ekspertów i braku umiejętności organizowania się. Gdy w końcu obywatelom udaje się zmobilizować i wzbudzić szersze zainteresowanie finansami publicznymi, okazuje się, że twierdzenia ekspertów i polityków często rozsypują się jak domek z kart przy bliższych oględzinach. Przy takich okazjach wychodzą też na jaw nieprawidłowości przy ustalaniu priorytetów budżetowych. Urzędnicy uwielbiają odpowiadać na takie zarzuty efektownymi prezentacjami i wykresami podczas konferencji prasowych. Problem polega na tym, że zazwyczaj pomijają istotne szczegóły i wprowadzają społeczeństwo w błąd. Gdy obywatele nalegają, że jest dość pieniędzy w budżecie, politycy ucinają dyskusję twierdząc, że tylko oni są ekspertami i że społeczność nie dostrzega „szerszego kontekstu".

Zamykanie szkół publicznych jest jasnym przykładem tego zjawiska. W wielu przypadkach, rodzice podważyli stanowisko władz, udowadniając, że nie jest rzetelne. Władze albo ich zignorowały, albo starały się manipulować rodzicami i przekonywać ich, że są po prostu głupi. Ale wielu nauczycieli i rodziców miało konkretne argumenty na poparcie swoich twierdzeń, które były o wiele bardziej rozsądne niż argumenty prezentowane przez polityków. Często osoby, które nie mają dostępu do wszystkich danych finansowych są w stanie dotrzeć do informacji o pieniądzach, które mogłyby pokryć potrzeby sektora publicznego. Warszawscy rodzice natychmiast znaleźli zbędne wydatki budżetowe, które wywołały w nich wyjątkowy gniew: ogromne sumy pieniędzy wydane na wiaty na przystankach (całkowicie zbędne, gdyż usunięto całkiem funkcjonalne wiaty, które zostały niewiele wcześniej wybudowane), ogromne nagrody dla urzędników samorządowych, zwłaszcza tych, który nadzorowali budowę Stadionu Narodowego (najkosztowniejszego chyba marnotrawstwa w historii Warszawy). Rodzice porównali ogromne koszty związane z tymi wydatkami i porównali je z kosztem utrzymania szkół. W ten sposób, okazało się, że tak naprawdę WYSTARCZA pieniędzy na pozostawienie szkół. Po prostu pieniądze są źle wydawane, by zrealizować interesy kogoś innego.

Problem nigdy nie zostanie rozwiązany dopóty, dopóki to politycy będą decydować o finansach publicznych, a nie sami obywatele w sposób bezpośredni.

ŻADNYCH CIĘĆ SOCJALNYCH, TYLKO CIĘCIA U WŁADZY!



Rozważania na temat wieku emerytalnego

Ciąg dalszy ze strony 1

Rządzący chcą nas zmusić, byśmy pracowali coraz dłużej i wymyślają coraz to nowe argumenty, by uzasadnić podwyższenie wieku emerytalnego. Na pierwszy rzut oka, może się to wydawać logiczne. Społeczeństwo się starzeje, więc każdy musi pracować dłużej. Jednak czemu po 40 latach pracy i odkładaniu pieniędzy „nie stać nas" na wypłacanie emerytury przez średni okres 10 lat? Odkładane pieniądze powinny przecież zyskiwać na wartości i powinniśmy w przyszłości uzyskać do nich dostęp.

Podwyższanie wieku emerytalnego jest kolejnym sposobem, by zmusić nas do tego, byśmy pracowali ciężej dla systemu i mieli mniej z tego dla siebie. Nie sposób się również dowiedzieć, jak to miałoby pomóc zmniejszyć wskaźnik bezrobocia. Zakładając, że nie mamy pełnego zatrudnienia, stanowiska pracy zwalniane przez pracowników odchodzących na emeryturę mogą być obsadzone przez młodych. Podniesienie wieku emerytalnego oznacza, że od pracodawców oczekuje się, że będą nadal zatrudniać pracowników, którzy nie są już dość sprawni ze względu na wiek (oczywiście pracodawcy i tak ich zwolnią przed osiągnięciem wieku emerytalnego). Ale dłuższy okres pracy starszych pracowników oznacza trudniejszy start dla młodych.

Pozostawmy na razie na boku kwestię odsetek, które powinny być naliczane na nasze konto, oraz kwestię gigantycznego marnotrawstwa naszych pieniędzy przez władze. Wykonajmy prosty rachunek, aby się przekonać, jak to naprawdę funkcjonuje.

Gdybyś chciał niezależnie odkładać na emeryturę i np. pracował przez 40 lat i odkładał przykładowo 25% pensji, by później przez 10 lat mieć taką samą pensję po zakończeniu pracy. (Nie uwzględniamy tu inflacji i zarobionych odsetek dla utrzymania prostoty przykładu). Powiedzmy, że zarabiasz 2 tys. zł. i odkładasz 500 zł miesięcznie. W ciągu 40 lat odłożysz 240 tys. Przyjmując, że po przejściu na emeryturę zostaje Ci 10 lat życia, będziesz mieć 24 tys. na rok.

Jeśli dodamy 2 lata pracy przy takim samym wynagrodzeniu, otrzymamy 12 tys. złotych więcej. Czyli za każdy dodatkowy rok pracy, odkładając 25% pensji, zyskujesz 3 dodatkowe miesiące na emeryturze.

Ale jeśli zarabiasz nie 2 tys. zł, ale 3 tys., to w ciągu 40 lat zarobisz 360 tys. i Twoja emerytura będzie wynosić 36 tys. rocznie przez 10 lat. A więc jeśli będziesz pracować 42 lata zarabiając 2 tys. zł otrzymasz 252 tys. zł, a jeśli będziesz zarabiać 3 tys. zł przez 40 lat, to otrzymasz 360 tys. zł. Hmmm...

Jeśli zarabiasz 4 tys. zł, po 40 latach będziesz mieć odłożone 480 tys. A więc zarabiając dwa razy więcej pieniędzy, wystarczyłoby pracować 20 lat, by do systemu emerytalnego włożyć tyle samo co kto inny, kto pracował przez 40 lat z o połowę mniejszą pensją.

Może powinniśmy więc zadać prawdziwe pytanie: czy ktoś nie próbuje nas zmusić do DŁUŻSZEJ pracy i twierdzi że nie może być inaczej, podczas gdy my po prostu NIE ZARABIAMY DOŚĆ PIENIĘDZY?

Dla większości pracowników, praca jest związana z relacją z szefem, który ma interes w tym, by płacić pracownikom tak mało, jak będą skłonni zaakceptować. W ten sposób pracodawcy zdobywają kapitał i stają się bogaci. Ich dzieci mogą odziedziczyć ich bogactwo i stać się jeszcze bogatsi. Niższe pensje oznaczają, że musimy pracować coraz dłużej i ciężej, by zaspokoić nasze materialne potrzeby. Oznacza to w zasadzie, że musimy pracować coraz dłużej, by utrzymać dach nad naszymi głowami. W tym samym czasie, inni korzystają bezpośrednio z naszej pracy i mogą odejść na emeryturę, kiedy im jest wygodnie i mogą żyć w dostatku. Nie dlatego, że pracowali ciężej, czy więcej oszczędzali, ale dlatego że korzystali z owoców pracy większej liczby pracowników. Zwykli ludzie nie mają kontroli nad finansami publicznymi i emerytalnymi. Dlatego wmawia się nam, że musimy pracować dłużej.

Nie powinniśmy dawać wiary w statystyczne nonsensy, które pokazują nam politycy. W gruncie rzeczy, sprawy są bardzo proste: zarabiając więcej i mając możliwość odłożyć więcej pieniędzy, będziemy mieć mniej problemów w przyszłości. Jednak zmusza się nas do ponoszenia coraz większych wydatków. Większość z nas nie ma z czego oszczędzać, bo system wysysa z nas ostatnie soki. Zarabiamy zbyt mało, a ceny usług są zbyt wysokie.

I tu dochodzimy do kolejnej sprawy: kosztów i wydatków. Jak można mówić o oszczędzaniu pieniędzy, jeśli ledwo wiąże się koniec z końcem? To samo dotyczy finansów publicznych. Gdyby prawidłowo zaplanowano wydatki budżetowe, zamiast zmuszać ludzi do cięższej pracy można by zlikwidować niepotrzebne wydatki. Tak jak w budżecie domowym. Jeśli marnotrawisz swoje pieniądze, nie będziesz ich mieć później. Jeśli pozwalasz politykom marnotrawić pieniądze, nie będziesz ich mieć na emeryturze.

Na koniec, warto zauważyć, że w systemie byłoby więcej pieniędzy, gdyby w Polsce było więcej wartościowej pracy, a mniej pracy na umowach śmieciowych. Umowy śmieciowe oznaczają, że pracodawcy nie uznają tak naprawdę, że jesteśmy ich pracownikami i odmawiają nam części naszych



uprawnień. Jeśli w ogóle płacą nasze składki ubezpieczeniowe, są to składki minimalne, o wiele niższe, niż w przypadku normalnych pracowników. Jeśli jest mniej pieniędzy w systemie, to dlatego, że tak wielu ludzi pracuje na umowach śmieciowych, lub pracuje zagranicą. Musimy więc pracować dłużej, by pokryć braki spowodowane zbyt niskim poziomem składek ze śmieciowych umów. Czyli znów pozwalamy szefom zarobić więcej, a sami musimy pracować dłużej, by pokryć brakujące środki.

Przestańmy się na to godzić! Ciężko pracujemy, więc domagamy się godnego życia i emerytury! Organizuj się i walcz teraz! Nasza przyszłość i przyszłość następnych pokoleń jest zagrożona!

NIE MASZ DOŚĆ PIENIĘDZY? POZBĄDŹ SIĘ SZEFÓW!



Polityka społeczna rządu jest pisana wprost pod dyktando bankierów z Międzynarodowego Funduszu Walutowego. Już w 2010 r. określono następujące kierunki polityki budżetowej dla Polski: ograniczenie indeksacji rent i emerytur, "racjonalizacja" świadczeń socjalnych na dodatki chorobowe i inwalidzkie (czyli powiązanie ich wysokości z płaconymi składkami), „zwiększenie elastyczności" wydatków na zbrojenia (elastyczność umożliwi zapewne zwiększenie tych wydatków), zwiększenie obciążeń podatkowych osób samozatrudnionych, rozszerzenie podatku dochodowego na rolników, powrót do dyskusji o reformie KRUS, zunifikowanie podatku VAT na wspólnym, wyższym poziomie, ograniczenie dodatków rodzinnych i podwyżki podatków od nieruchomości oraz zaostrzenie kryteriów umożliwiających przejście na wcześniejszą emeryturę i zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn przez przesunięcie go do góry.

Piąta rocznica powstania Związku Syndykalistów Polski

Związek Syndykalistów Polski powstał w dniu 31 marca 2007 r. w Gliwicach. Od tego czasu, zwiększyła się liczba naszych członków i braliśmy udział w wielu walkach pracowniczych. Byliśmy też aktywni w innych obszarach, powiązanych z walką o poprawę warunków życia pracowników i osób niezamożnych. Poniżej, przedstawiamy krótką listę wydarzeń i działań podejmowanych przez nas w ciągu minionych pięciu lat. Lista ta nie jest wyczerpująca, gdyż braliśmy udział w wielu innych protestach i akcjach solidarnościowych. Więcej informacji na naszej stronie internetowej: zsp.net.pl

2007

Powstanie ZSP. Miesiąc później organizowana jest międzynarodowa konferencja i demonstracja pierwszomajowa – pierwsza publiczna demonstracja.

ZSP wspiera członka organizacji w fabryce Opla w Gliwicach podczas akcji strajkowej, potępiając warunki pracy pracowników pracujących za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, zwłaszcza Adecco.

ZSP udziela aktywnego wsparcia strajkującym pielęgniarkom, udzielając pomocy organizatorkom miasteczka namiotowego pod Urzędem Rady Ministrów.



1 maja 2008

2008

ZSP aktywnie wspiera okupację kopalni Budryk przez górników, przekazując informacje i uzyskując wsparcie międzynarodowe dla protestujących.

ZSP organizuje pikiety solidarnościowe pod supermarketami Auchan i Tesco w odpowiedzi na zwolnienia działaczy związkowych.



Protest przeciw tarczy

Organizacja dużej demonstracji w Słupsku przeciwko budowie tzw. „Tarczy antyrakietowej".

Gdy ukraińscy kierowcy autobusów miejskich przedprowadzili dziki strajk w Warszawie, ZSP pomogło udokumentować ich żądania i wystąpiło w obronie strajkujących. Kierowcy otrzymali wypłaty, których się domagali.

ZSP wspierało strajk na Poczcie Polskiej i wystąpiło w obronie zwolnionego kolegi i innych pracowników.

ZSP-Wrocław zorganizowało kampanię przeciw podwyżkom cen.

Założenie związku zawodowego w międzynarodowej korporacji Lionbridge, które zakończyło się zwolnieniem naszego kolegi i międzynarodową kampanią na rzecz przywrócenia do pracy. Nie udało się uzyskać przywrócenia do pracy, ale firma była zmuszona wypłacić duże odszkodowanie.



Pikieta pod Lionbridge

Kontrbal uliczny w Warszawie.

2009

ZSP zorganizowało akcje solidarnościowe przeciw represjom wobec działacza związkowego w Nestle. Zaprzyjaźniona organizacja FAU w Szwajcarii pikietowała pod kwaterą główną tej międzynarodowej korporacji.



Okupacja biura GroenFlex w Opolach

ZSP pomogło pracownikowi tymczasowemu w Holandii, który doznał wypadku pracując w agencji tymczasowej GroenFlex. Dzięki interwencji, pracownik otrzymał zwrot kosztów leczenia w szpitalu. Zorganizowano akcje w Polsce i Holandii, w tym okupowano siedzibę firmy w Opolu. Wskutek tych działań, pracownicy GroenFlex zaczęli otrzymywać ubezpieczenie zdrowotne.

Członkowie ZSP w Warszawie, wraz z sąsiadami, tworzą Komitet Obrony Lokatorów.

ZSP wspiera kolegów ze szpitala w Bielsku Białej, którzy prowadzą spór zbiorowy. Akcja przybiera formę okupacji biura Starosty.

ZSP przeprowadziło pikiety pod nowo otwieranymi kawiarniami Starbucks w Polsce. Były one wyrazem solidarności z pracownikami Starbucks w Stanach Zjednoczonych. Wcześniej ZSP brało udział w akcjach solidarnościowych, do których nawoływało IWW w USA i CNT-AIT w Hiszpanii.

Kampania wsparcia dla chińskich pracowników podwykonawców firmy JW Construction, którzy zostali oszukani przez podwykonawcę i chcieli otrzymać pieniądze na powrót do Chin. W wyniku swojego protestu, pracownicy otrzymali bilety do domu i część pieniędzy, które należały im się za wykonaną pracę.

ZSP brało udział w kampanii przeciw politycznym represjom wymierzonym przeciw anarchosyndykalistom w Serbii, którzy zostali aresztowani na podstawie sfałszowanych zarzutów. W pierwszej instancji zostali oni uniewinnieni.



Pikieta we Wrocławiu w obronie szpitala.

ZSP we Wrocławiu zorganizowało kampanię przeciwko podwyżkom cen komunikacji miejskiej, ogłaszając kampanię jazdy na gapę, domagając się darmowego transportu. Efektem była poważna debata na temat systemu transportu publicznego w mieście.

ZSP walczyło o prawa pracowników zatrudnionych w księgarni/kawiarni Falanster we Wrocławiu, potępiając użycie umów śmieciowych i nadużycie okresów próbnych.

ZSP zostało przyjęte jako najnowsza sekcja Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników.

2010


GreenWay we Wrocławiu

ZSP organizuje akcje solidarnościowe z siostrzanym związkiem, FAU z Niemiec, który walczy o prawo do nazywania siebie związkiem zawodowym. Problemy FAU były konsekwencją represji, po tym jak pracownicy Kina Babylon w Berlinie zorganizowali się i zaczęli walczyć o swoje prawa. Szef oskarżył FAU o to, że nie ma prawa nazywać się związkiem zawodowym. W końcu FAU wygrało w sądzie i może nadal nazywać się związkiem zawodowym.

ZSP organizuje kampanię w sprawie praw pracowników sieci restauracji GreenWay. W grę wchodziły złe warunki pracy i nielegalne stosowanie bezpłatnych okresów próbnych. Większość pracowników, którzy wystąpili o zaległą zapłatę otrzymało wynagrodzenia.

ZSP zwołało w bardzo szybkim czasie demonstrację przeciwko rasistowskiemu zabójstwu handlarza na Stadionie w Warszawie.



Kampania pomocy dla chińskich pracowników, którym firma budowlana nie zapłaciła za pracę. Firmy podwykonawcy przerzucają się odpowiedzialnością. ZSP prowadzi kampanię przeciw powtarzającemu się wyzyskowi tej kategorii pracowników.

ZSP pikietuje pod Azteca Bar w Warszawie i informuje o praktykach nielegalnego potrącania arbitralnych kwot z wynagrodzenia.

ZSP wzywa do strajku czynszowego w Warszawie. Lokatorzy odmawiają wpłacania czynszów, jednak wolą działać w tajemnicy, obawiając się represji ze strony władz miasta.

Do działalności lokatorskiej włączają się członkowie ZSP-Wrocław, którzy wraz z lokatorami tworzą organizację o nazwie Akcja Lokatorska.

2011

ZSP wspiera pracowników OBI walczących o lepsze warunki pracy i prawo do zrzeszania się w związki zawodowe. Pod supermarketami budowlanymi w Polsce i Niemczech (gdzie mieści się główna siedziba spółki) odbywają się pikiety solidarnościowe, koordynowane przez ZSP, a w Niemczech przez FAU (siostrzany związek ZSP).



Pod siedzibą Otto Workforce we Wrocławiu

ZSP rozpoczyna kampanię przeciw agencji pracy tymczasowej OTTO Workforce. Wraz z innymi organizacjami, prowadzone są działania w Holandii, Polsce, Słowacji i Czecach. Wielu pracowników, którzy zgłosili się do ZSP otrzymało zaległe wynagrodzenia, w tym za urlopy zdrowotne, oraz inne należne świadczenia. Niektóre praktyki zostały zmienione, w tym systematyczne oszukiwanie na wypłatach w jednej z fabryk we Wrocławiu. Kampania dla pracowników OTTO nadal trwa.

ZSP organizuje pierwsze Dni Gniewu Społecznego, podczas wizyty Baraka Obamy.

ZSP-Warszawa organizuje protest przeciwko rosnącym cenom biletów za transport publiczny, oraz opłat za żłobki i odprowadzanie ścieków. Promujemy ideę darmowego transportu publicznego.

ZSP koordynuje akcje w sprawie pracowników na budowie galerii handlowej Torun Plaza, którzy nie otrzymali wynagrodzeń. Pikiety w tej sprawie odbywają się w Warszawie, Toruniu i na Śląsku. Pracownicy otrzymują większość zaległych wynagrodzeń, jednak pracownicy nie podejmują protestu po zwolnieniu jednego z nich.

ZSP organizuje pikiety pod barem Nowy Wspaniały Świat w Warszawie, w proteście przeciw wykorzystywaniu umów śmieciowych i złych warunków pracy personelu.

Po raz pierwszy, Plenum Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników jest zorganizowane w Polsce (w Warszawie).

ZSP-Warszawa rozpoczyna sąsiedzkie patrole w dzielnicy Praga przeciw podpalaczom, którzy podpalają domy komunalne.



2012

ZSP rozpoczyna kampanię w sprawie aktywisty zwolnionego przez firmę Roche Polska i potępia rozpowszechnione stosowanie fikcyjnego samozatrudnienia przez tę firmę. Kampania informacyjna ma na celu informowanie pracowników, w jaki sposób mogą się domagać odzyskania należnych im świadczeń (zobacz ten numer Zapłaty).

ZSP prowadzi kampanię przeciwko podwyższaniu wieku emerytalnego i cięciom socjalnym i planuje demonstrację w dniu 31 marca, na swoje piąte urodziny. We Wrocławiu, ZSP rozpoczyna na nowo kampanię przeciwko rosnącym cenom biletów.

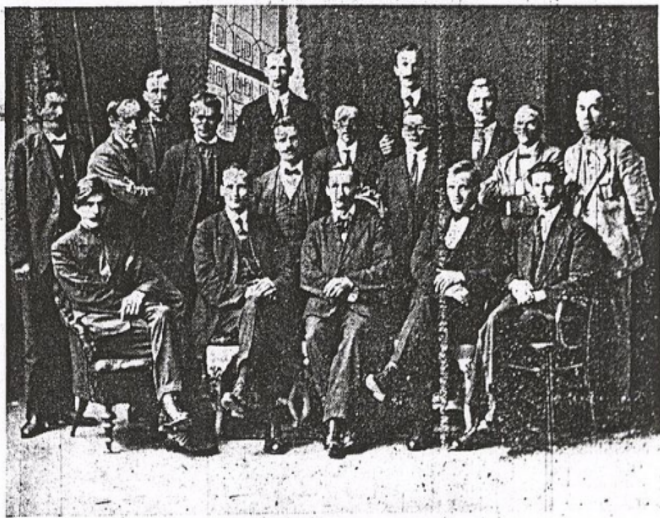
ZSP.NET.PL

HISTORIA

Rocznice przypadające w 2012 r.

W ostatnim numerze Zapłaty, pisaliśmy o rocznicach powstania dwóch najstarszych organizacji, należących do Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników: CNT z Hiszpanii, które świętowało stulecie swojego istnienia w 2011 r., oraz FORA z Argentyny, które świętowało w tym samym roku 110 rocznicę swojego powstania. W tym roku przypadają inne rocznice. Włoski związek USI będzie obchodzić stulecie swojego istnienia, a norweski związek NSF będzie obchodzić 95 urodziny. Najnowsza sekcja Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników, ZSP, obchodzi za to swoje piąte urodziny.

Krótka historia Norweskiej Federacji Syndykalistycznej (NSF)



NSF zostało założone na przełomie 1916 i 1917 roku. Na początku, w jego skład wchodzili głównie pracownicy budowlani i górnicy, którzy chcieli mieć własny, niezależny i rewolucyjny związek zawodowy. Wielu z tych pracowników było emigrantami ze Szwecji i w rodzinnym kraju znajdowali się już na czarnych listach za działalność związkową. Dlatego przenieśli się do Norwegii, gdzie pracowali na budowach, przy budowie linii kolejowych, itp. Wysiłek organizacyjny NSF natychmiast spotkał się z atakiem władz, które postanowiły osłabić organizację deportując setki jej aktywnych członków obcego pochodzenia.

Tym, co określiło NSF jako waleczny związek, była (i wciąż jest) jasna postawa odrzucająca wszelkie porozumienia zbiorowe zawierające klauzule zabraniające strajków i innych protestów. Norwescy pracownicy zrzeszeni w innych związkach już w 1907 r. byli związani takimi porozumieniami, np. w branży metalurgicznej. W 1911 r., utworzono Opozycję Pracowniczą przeciw wiążącym porozumieniom zbiorowym i przeciw interwencjonizmowi państwa w dziedzinie strajku. Opozycja rozwijała się bardzo szybko, inspirowana rewolucyjnym syndykalizmem. W kilka lat później narodził się NSF.

Jak wiele innych organizacji w tamtych czasach, które były o wiele liczniejsze niż dziś, w łonie organizacji występowały różne tendencje. Skrzydło, które wyrosło z Opozycji Pracowniczej było określane jako „pół-rewolucyjni syndykaliści". Niektórzy z nich inspirowali się ideologią Daniela De Leona i Amerykańską Socjalistyczną Partią Pracy. Byli to zwolennicy pracy wewnątrz partii politycznych, jednak pod kontrolą związków zawodowych. Opozycja Pracownicza weszła w skład największej konfederacji związków (LO). NSF wyrosło na radykalny i niezależny związek zawodowy, a liczba członków związku wzrosła do 2,5 tys. (w kraju o ludności 4 milionów ludzi).

Wpływ organizacji w ruchu pracowniczym był jeszcze większy, gdyż pokazywała alternatywę wobec modeli organizacyjnych reprezentowanych przez inne związki.

Jak wiele innych organizacji w latach 30'tych, NSF przeżywało upadek powiązany ze wzrostem siły faszyzmu, socjal-demokracji i polityką władz, które dążyły do zniszczenia rewolucyjnego syndykalizmu. Większość organizacji podobnych do NSF zostało zdelegalizowanych lub poddanych brutalnej represji przez faszystów, co doprowadziło w końcu do zaprzestania działalności na całe dziesięciolecia.

Międzynarodowe Stowarzyszenie Pracowników bardzo ucierpiało w wyniku faszystowskich represji. Zamordowano setki tysięcy aktywistów i odbudowanie organizacji zajęło wiele czasu. Po śmierci Francisco Franco, największa spośród organizacji stowarzyszonych z MSP, hiszpański CNT, reaktywowała się. Również niemiecki FAU i norweski NSF postanowiły ponownie się zorganizować w 1977 r. Sekcje we Włoszech i Wielkiej Brytanii pojawiły się znów niedługo potem.

W skład NSF wchodzili wtedy głównie hutnicy, którzy uczestniczyli w nielegalnych i niezarejestrowanych strajkach i walkach pracowniczych. Przyciągała ich możliwość działania w bojowo nastawionej organizacji pracowników. W latach 80'tych i 90'tych, organizacja uczestniczyła w wielu walkach i kampaniach solidarnościowych. Przykładowo, uczestniczyła w walce pracowników hoteli SAS w Oslo, podczas ich dziesięcioletniej kampanii przeciwko zwolnieniom i niepewnym warunkom zatrudnienia. Kampania rozpoczęła się w 1993 r., kiedy pracownicy dowiedzieli się, że hotel chciał zwolnić 120 pracowników i zastąpić ich pracownikami tymczasowymi. Pracownicy rozpoczęli dziki strajk i zorganizowali się bez przywódców związkowych. Walka trwała latami, pomimo zwolnień i innych represji.

W ciągu ostatniej dekady, w Norwegii można było zaobserwować ogólny spadek działalności pracowników. Jednak NSF nadal organizuje akcje solidarnościowe i interweniuje w sytuacji wyzysku w miejscu pracy. W chwili obecnej, ta sekcja pełni rolę sekretariatu Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników.

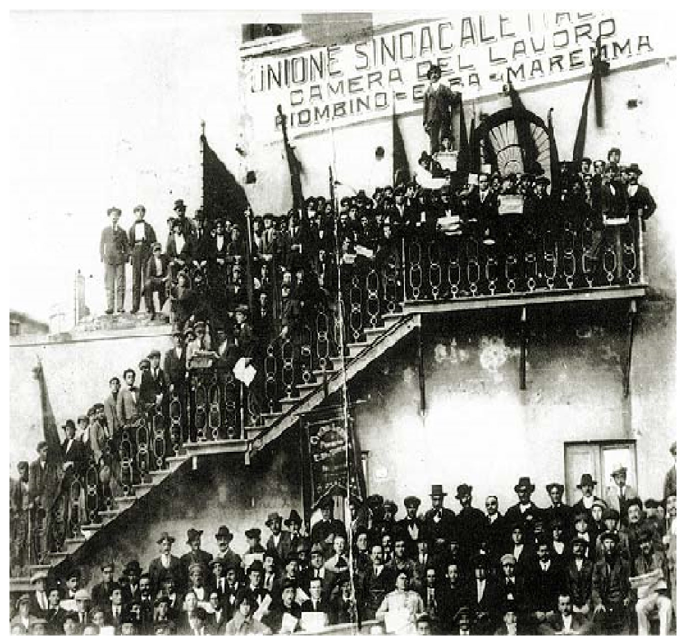
Sto lat USI-AIT



zjazd założycielski USI

Unione Sindacale Italiana (USI) jest włoską sekcją MSP (AIT, to inicjały MSP używane w krajach, w których mówi się po hiszpańsku, włosku, portugalsku i francusku). USI powstało w 1912 r. i szybko stało się ważną siłą w wielu walkach pracowniczych. Było też ważną częścią ruchu antyfaszystowskiego. W 1919 r., Mussolini założył Czarne Koszule, a ruch faszystów liczył 200 tys. członków, których Mussolini poprowadził na Rzym w 1922 r. USI była jedną z głównych sił walczących z faszyzmem. Przykładowo w Parmie, 350 członków USI wraz z miejscową ludnością, uniemożliwiło siłom 20 tys. faszystów przejęcie kontroli nad miastem. Nic więc dziwnego, że Mussolini szybko zdelegalizował USI.

Pomimo, iż organizacja została zmuszona zejść do podziemia, była w stanie zorganizować ważne strajki w tamtym czasie, takie jak strajk górników w Valdarno i na wyspie Elba, gdzie doszło do słynnego strajku kamieniarzy w Carrara. Jednak pod koniec lat 20'tych, wielu aktywistów USI znajdowało się w więzieniach lub zostało zmuszonych do emigracji. Niektórzy emigrowali do Ameryki Łacińskiej, gdzie kontynuowali swoją działalność, ale wielu przeniosło się do Hiszpanii, gdzie trwały wówczas intensywne walki pracownicze i gdzie również doszło do walki z faszyzmem i spotkały ich represje.



Strajk na Elbie

USI nigdy nie zaprzestało działalności. Po wojnie, USI było aktywną grupą propagandową, starając się znów zacząć działalność jako związek. Udało się to na przełomie lat 70'tych i 80'tych. W 1983 r. odbył się zjazd w pełni reaktywowanego związku. USI jest aktywne w wielu branżach, zwłaszcza w służbie zdrowia i posiada komisje związkowe w wielu szpitalach (zobacz też wywiad w tym numerze Zapłaty). Lokalne grupy USI działają w całych Włoszech. Związki USI działają w szkołach i na poczcie. USI wspiera też wolnościowe spółdzielnie oraz działalność związkową w takich spółdzielniach, które działają na zasadach kapitalistycznych i nie znajdują się pod kontrolą pracowników, gdzie są szefowie, nierówny podział zysków, itp. USI wspiera też przemiany spółdzielni w kierunku bezpośredniej kontroli pracowników.

USI brało udział, wraz z innymi federacjami związkowymi, w wielu strajkach generalnych. Związek ma długą historię walki z militaryzmem, aktywnie stawiając opór obu wojnom światowym i organizując nieustanne strajki generalne przeciw wojnie. Członkowie USI, działający w różnych związkach, odmawiali pracy i uczestniczyli w protestach antywojennych. Podczas takich demonstracji USI zawsze podkreśla, że pracownicy nie powinni walczyć ze sobą, ale powinni zjednoczyć się w walce ze wspólnymi wrogami. Ponadto, USI zwraca uwagę na sposób, w jaki państwo pompuje pieniądze w machinę wojskową kosztem istotnych potrzeb społecznych.

USI nadal prowadzi walkę pracowniczą i planuje wiele wydarzeń w czasie swojej rocznicy.

Strona MSP: iwa-ait.org

NASZA WALKA JEST GLOBALNA

Obrona służby zdrowia we Włoszech: wywiad z członkiem związku USI w służbie zdrowia w Mediolanie

Poniżej, zamieszczamy wywiad przeprowadzony przez Eda Goddarda z Solidarity Federation z członkiem USI-AIT, Angelo, który jest pracownikiem służby zdrowia. Zarówno Solidarity Federation, jak i USI są członkami Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników (IWA w jęz. ang. i AIT w jęz. hiszp.). USI skutecznie brało udział w organizowaniu się pracowników w szpitalach, zwłaszcza w Mediolanie. Ten wywiad został przeprowadzony w 2011 r. i został nieznacznie skrócony.

Jakie są główe problemy, z którymi spotykają się pracownicy służby zdrowia we Włoszech?

Pracownicy służby zdrowia cierpią z powodu zmian, które weszły w życie w połowie lat 90'tych wraz z wdrożeniem system DRG (polegającego na otrzymywaniu przez szpitale zwrotów za wykonane usługi) i w związku z prywatyzacją systemu opieki zdrowotnej.

Efektem tych zmian, oprócz wzrostu sektora prywatnego, było dążenie kierownictwa szpitali do cięcia kosztów. Obecnie, kosztami są głównie płace. Cięcie kosztów w tej dziedzinie oznacza zwiększenie obciążenia pracowników, zlecanie pracy do zewnętrznych firm, zwiększenie niepewności zatrudnienia i częstsze korzystanie z czasowych umów, itp...

Plan zatrudnienia, czyli liczba pracowników w danym oddziale, jest głównym powodem niezadowolenia i tam gdzie to jest możliwe pracownicy walczą o rozszerzenie liczby etatów. Teoretycznie, są pewne kryteria regulujące tę kwestię, ale nie są tak naprawdę respektowane i wskutek tego nie ma wystarczającej kadry pracowników. Tak więc jednym z podstawowych frontów jest walka o dostateczną liczbę etatów. Firmy działające w sektorze opieki zdrowotnej wolą proponować nadgodziny mniejszej liczbie pracowników, gdyż to jest tańsze. Płacąc dodatkowe 15% lub 30%, mogą oszczędzić sobie wypłacania pensji wraz z dodatkami (tzw. „trzynastką" [1]), odprawami i kosztami płatnego urlopu, itd...

Innym obszarem niezadowolenia są płace. Jedynie ułamek wartości pensji (tzw. „skala progresywna") jest uzależniona od negocjacji. Poszczególne firmy starają się powiązać płace z zyskami, więc podwyżki płac jesteśmy w stanie wywalczyć jedynie za pomocą masowych protestów.

Inne problem dotyczą pracy zmianowej i bezpieczeństwa pracy. W dodatku, konkurujące ze sobą w przetargach firmy oferują usługi, które nie są ściśle powiązane ze służbą zdrowia. Do tego dochodzą ciągłe starania o to, by zmniejszyć ilość używanego wyposażenia. Czasem firmy starają się zarobić na usługach, które są zyskowne, ale które nie są potrzebne pacjentom (dowód na to stanowi niedawny proces, w którym na ławie oskarżonych stanęli dyrektorzy szpitala w Mediolanie). Walka o zachowanie godnych warunków pracy w służbie zdrowia jest powiązana z obroną jakości usług dostarczanych pacjentom.

Jakie działania podejmuje USI w Mediolanie w dziedzinie służby zdrowia?

Niektóre związki w szpitalach wydają własne gazety, takie jak Il Paolaccio w szpitalu w San Paolo (to najbardziej regularnie ukazująca się gazeta), lub Il Fontanone w szpitalu San Raffaele. Ponadto drukowane są ulotki, biuletyny, wysyłane są maile do pracowników, odbywają się zebrania członków, a także zebrania otwarte. Sekcje otwierane są w całym mieście. W pokojach związkowych w poszczególnych szpitalach odbywają się zebrania, a w biurach USI w różnych punktach miasta odbywają się kulturalne lub edukacyjne inicjatywy. Planujemy w okresie jesiennym zorganizować odpowiednią przestrzeń dla związku pracowników służby zdrowia w USI.



W jaki sposób USI różni się od innych związków działających w służbie zdrowia?

W sektorze służby zdrowia funkcjonują główne centrale związkowe (CGIL, CISL, UIL), a także inne związki, takie jak związki bazowe [2], a także związki zrzeszające pracowników określonych kategorii.

Różnice pomiędzy USI, a głównymi federacjami związkowymi są takie same, jak w innych branżach. Różnice pomiędzy nami, a związkami broniącymi tylko pracowników poszczególnych zawodów (pielęgniarek, lub techników) są ogromne. Te związki bronią swoich członków, kosztem innych pracowników. USI w służbie zdrowia stara się doprowadzić do zjednoczenia wszystkich pracowników służby zdrowia, niezależnie od tego, jaki konkretnie zawód wykonują. Staramy się doprowadzić do zmniejszenia różnic w wysokości płac pomiędzy „wyższymi", a „niższymi" kategoriami pracowników.

USI jest jedynym związkiem, w którym nie ma hierarchii osób na etatach związkowych, którzy myślą o własnych karierach w strukturach związkowych i od głosu których zależy kierunek, w którym podąża związek. W takich związkach, decyzje związkowych przywódców są narzucane pracownikom. W przypadku USI, decyzje są podejmowane przez samych pracowników. Nikt nie ośmieliłby się podjąć decyzji za innych i zmusić pozostałych do podporządkowania się. Zdarza się, że dyskusje nas wyczerpują, ale razem określamy zarówno cele, jak i strategię, która pozwoli je osiągnąć.

We Włoszech, większość (jeśli nie wszystkie) związki bazowe mają od lat tych samych liderów, którzy w końcu są utożsamiani z nazwą. I tak mamy CUB Tiboniego, COBAS Bernocchi'ego, UNICOBAS D'Errico, itd... Natomiast USI, na każdym swoim zjeździe, dokonuje rotacji na wszystkich oficjalnych stanowiskach. Nie ma stanowisk obsadzonych dożywotnio (takie stanowiska pozostawiamy Watykanowi!), a sekretarz pełni rolę służebną wobec organizacji jako całości w czasie pełnienia swoich obowiązków, ale nie jest ważniejszy, niż ktokolwiek inny. Nikt w USI nie otrzymuje wynagrodzenia za pracę w związku. Wszystkie zadania są wykonywane dobrowolnie. Stanowiska to są raczej jedynie ciężarem dla osób, które je zajmują, a w żadnym stopniu nie wiążą się z mocą decyzyjną i władzą.

Czasem walczymy ramię w ramie ze związkami bazowymi w obronie wspólnych celów i ideałów. Ale są poważne różnice w organizacji wewnętrznej. Nasza organizacja jest pozioma, a nie hierarchiczna. Przywiązujemy wielką wagę do zebrań pracowników, do tego by być niezależnymi od jakiejkolwiek partii i jej strategii, oraz kładziemy wielki nacisk na akcję bezpośrednią pracowników, która zastępuje stosowane przez inne związki działania polityczne i mediację za pomocą oficjalnych instytucji.

Powiedz nam więcej o niektórych kampaniach, w których brało udział USI-Mediolan

Ogólnokrajowe porozumienia zbiorowe, choć wygasły, zostały zamrożone przez rząd do 2013 r. Niedawno, w maju 2011 r., zakończyła się walka związana ze szpitalem San Paolo. Pojawiło się wiele komplikacji, np. zarząd po podpisaniu porozumienia dotyczącego podwyżki płac natychmiast zniknął, a porozumienie nie zostało wdrożone. W tej kampanii korzystano z metod, takich jak strajki, publiczne zebrania, demonstracje i pikiety w szpitalu. We wszystkich tych działaniach aktywny udział brał związek pracowników służby zdrowia USI, przy licznym wsparciu innych ludzi.

Podobna walka trwa w szpitalu San Carlo. Tam też odbył się strajk (przeciw udziałowi w wojnie w Libii, w dniu 16 kwietnia), a także miała miejsce duża pikieta w czasie której rozdawano wiele ulotek.



W szpitalu San Raffaele podpisano w październiku porozumienie, które zakończyło trwający prawie rok spór. W trakcie jego trwania organizowano zebrania poszczególnych wydziałów, jak i całego szpitala, organizowano pikiety (czasem nawet w nocy), a także okupacje biur zarządu. Był też prowadzony strajk, a także miały miejsce demonstracje wewnątrz i na zewnątrz szpitala, podczas których rozdawano ulotki. Zgodnie z postanowieniami porozumienia, nastąpią dwie podwyżki płac, jedna w grudniu b.r., a druga w styczniu 2013 r. Wprowadzono również nową pozycję na paskach wypłat, która będzie wynosić określony procent obrotów (nie zysków) szpitala, który zostanie podzielony po równo pomiędzy wszystkich pracowników. Oznacza to, że każdy pracownik otrzyma ten składnik wypłaty w tej samej kwocie.

USI jest największym związkiem w San Raffaele. W walce, której zwieńczeniem było podpisane porozumienia była wspierana głównie przez USI i USB [3]. Inne związki zachowały postawę umiarkowaną i uznały żądania strajkujących za „wygórowane".

Podczas zebrania wszystkich pracowników, przedstawiciel związku UIL (który pracuje dla związku, ale jest opłacany przez pracodawcę) oznajmił, że nie podpisze porozumienia i starał się oskarżyć działacza USI o to, że próbuje forsować wypłatę podwyżki w takiej samej wysokości dla wszystkich. Liczył na to, że pracownicy zarabiający więcej, którzy otrzymują zazwyczaj największą część profitów firmy, obrócą się przeciw mniej zarabiającym pracownikom. Tak się jednak nie stało i wszyscy razem podpisali porozumienie przyznające jednakowe podwyżki wszystkim. Tak więc można powiedzieć, że zarówno USI, jak i USB zorganizowały protest, zebrania, pikiety, okupację i strajk, przy sporadycznym uczestnictwie innych związków. W dniu strajku, związkek CGIL był nieobecny, a niektórzy z jego delegatów nawet udali się do pracy.

W tej chwili, w San Raffaele wystąpiły gwałtowne problemy związane z kryzysem finansowym. Zarząd w bardzo zły sposób zarządzał majątkiem szpitala, powodując deficyt około miliarda Euro. Choć nie wydaje się prawdopodobne, by w związku z tym pracę mogli stracić wieloletni pracownicy, jednak obawiamy się o los pracowników tymczasowych zatrudnianych przez firmy zewnętrzne, także o możliwe negatywne skutki sytuacji na warunki zatrudnienia wszystkich pracowników. W tej sprawie już doszło do pierwszych mobilizacji.

Jaki jest poziom aktywności pracowników służby zdrowia w porównaniu z pracownikami w innych branżach?

Przede wszystkim należy zdać sobie sprawę z faktu, że służba zdrowia – jako niezbędna usługa – podlega bardzo restrykcyjnym ustawom ograniczającym prawo do strajku. Są dwie ustawy, które znacznie utrudniają prowadzenie akcji strajkowej. A więc zanim dojdzie do strajku, musi zostać zakończona procedura mediacyjna za pośrednictwem administracji samorządowej ('La prefettura' [4]), a później należy zgłosić datę strajku, która także podlega różnorodnym ograniczeniom. Te czynniki sprawiają, że mobilizacja jest bardzo trudna. Ponadto, organizacje, które nie przestrzegają tych zasad mogą zostać ukarane wysokimi grzywnami. Mamy jednak prawo wezwać do ogólnych zebrań w pracy i ten czas (aż do 12 godzin rocznie) jest wliczany do czasu pracy. Poza godzinami pracy nie ma ograniczeń, jeśli chodzi o liczbę pikiet, demonstracji, akcji ulotkowych i czego tylko się zapragnie.

Trudno też określić punkt odniesienia dla poziomu aktywności. W niektórych szpitalach wielu pracowników bierze aktywny udział w działalności związkowej, a w innych są z tym problemy. Ogólnie rzecz biorąc, w Mediolanie, a także w innych miastach jak Triest, USI jest silne w służbie zdrowia. Związek też rozwija się w innych regionach Włoch, takich jak Toskania, Parma, czy Modena.

[1] We Włoszech, niektóre rodzaje kontraktów gwarantują wypłatę premii w postaci 13 pensji na koniec roku.

[2] "Związki bazowe", to nazwa małych związków, które wywodzą się z niezależnych zgromadzeń pracowników z lat 60-70'tych i które dziś są raczej powiązane z ruchami społecznymi, które nie koncentrują się na miejscu pracy. Tym różnią się od tradycyjnych związków.

[3] Unione Sindicale di Base – Związek bazowy

[4] 'La prefettura' to jednostka władzy samorządowej, która zajmuje się wieloma sprawami, m.in. mediacją w sprawie konfliktów pracowniczych.

Solidarni ze strajkującymi pracownikami agencji



Opole

W listopadzie 2011 r. rozpoczął się strajk pracowników fabryki ABB w Kordobie, w Hiszpanii. Pracownicy zorganizowali się w dwóch związkach zawodowych i podjęli działania strajkowe. Jednym z powodów protestu był fakt, że firma dla której pracowali, stosowała niewłaściwe porozumienia zbiorowe i zatrudniała pracowników na mniej korzystnych warunkach, niż powinna. Sąd uznał racje pracowników i orzekł, że agencja pracy tymczasowej EULEN, która zlecała pracę w fabryce ABB faktycznie działała niezgodnie z porozumieniami zbiorowymi. Wtedy EULEN i ABB zaczęły pozbywać się niewygodnych dla siebie pracowników. Po rozpoczęciu strajku, firma ABB zerwała umowę z agencją pracy EULEN i podpisałą umowę z agencją EUROCEN (która należy do grupy ADECCO). Nowa agencja wysłała do pracy łamistrajków. Ludzie solidaryzowali się z pracownikami ABB w wielu krajach świata. Poniżej, przedstawiamy więcej szczegółów na temat ich sytuacji i na temat akcji solidarnościowych, które odbyły się także w różnych miastach w Polsce.

Strajk w Kordobie

Od 28 listopada pracownicy z fabryki międzynarodowej korporacji ABB w Kordobie strajkują. Pracownicy byli zatrudnieni przez firmę EULEN, która jest agencją dostarczającą "pracowników tymczasowych". Wykonywali pracę w fabryce jako wykwalifikowani pracownicy: operatorzy dźwigów, wózków widłowych i innego sprzętu. Transportowali ciężkie transformatory i inne urządzenia, co może być niebezpieczne dla niedoświadczonych pracowników. Tych ludzi nie powinno się nazywać "pracownikami tymczasowymi". Niektórzy z nich pracowali dla tej samej firmy przez 10-15 lat. Pomimo tego, nie mieli żadnej gwarancji pracy i mieli gorsze warunki pracy, niż pracownicy zatrudnieni bezpośrednio.

Jak wiadomo, prawdziwą przyczyną, dla której tak wiele firm korzysta z usług agencji pracy tymczasowej, takich jak EULEN i ADECCO, nie jest to, że ci pracownicy mają być TYMCZASOWI, ale to, że szefowie chcą im dać gorsze warunki pracy i być w stanie ich zwalniać, kiedy tylko zechcą, bez żadnych zobowiązań.

Już niedługo po rozpoczęciu strajku ABB postanowiło skorzystać z łamistrajków, łamiąc tym samym prawo do strajku. W dniu 31 grudnia, firma EULEN zwolniła większość członków komitetu strajkowego. W dniu 11 stycznia, firma zwolniła wszystkich, którzy pracowali dla ABB. Sprawa toczy się w sądzie.

Solidarność międzynarodowa

Kiedy koledzy z naszego siostrzanego związku CNT (jednego ze związków działających na terenie zakładu) poprosili o wsparcie, ZSP zorganizowało pikiety pod siedzibą ABB i ADECCO w Warszawie i pod biurem Adecco w różnych miastach Polski. Do protestów dołączyły inne organizacje, jak FP czy FA. W Opolu blokowaliśmy wejście do biura. Pikiety i akcje informacyjne odbyły się także m.in. w Lodzi, Krakowie, Gliwicach, Katowicach i Bielsku-Białej.

Członkowie ZSP także brali udział w pikietach pod globalną siedzibą obu firm w Szwajcarii, przy okazji wyjazdu na akcję pod siedzibę firmy Roche, która też znajduje się tym kraju.

Inne akcje poparcia miały miejsce m.in. w Chile, Argentynie, Francji, Wielkiej Brytanii, Portugalii, Holandii, Niemczech, Norwegii, na Słowacji oraz w Rosji.



Warszawa

Ryanair – Tanie linie oparte na wyzysku pracowników

Jako konsumenci, chcemy kupować jak najtaniej, zwłaszcza jeśli sami niewiele zarabiamy. Więc oczywiście, gdy firmy takie jak RyanAir oferują tańsze bilety lotnicze, nawet za cenę złotówki, wszyscy myślą, że to jest wspaniała okazja. Warto się jednak zastanowić, w jaki sposób te linie lotnicze są w stanie zaoferować takie warunki i jakie są tego możliwe konsekwencje. Jedną z konsekwencji nacisku na niskie ceny jest ciągłe poszukiwanie najtańszego z możliwych modeli zatrudnienia. Chodzi więc o urągające godności ludzkiej zakłady pracy w Bangladeszu i Europie, rozmaite sztuczki pozwalające na unikanie płacenia świadczeń pracownikom i zaniżanie ich płac. Dzięki temu, firma jest w stanie zaproponować niskie ceny usług a jednocześnie maksymalizować zysk.

personel w Wielkiej Brytanii, firma wymaga od kandydatów do pracy wpłaty 3 tys. euro tytułem pokrycia kosztów „szkolenia". To „szkolenie", to tak naprawdę praca, a za przywilej jej wykonywania muszą zapłacić pracownicy. Po tym „okresie szkoleniowym" (zazwyczaj 5 tygodni), niektórzy są zatrudniani na okres próbny. Lub nie.

Firma zwykle zwalnia 200 osób miesięcznie. A więc schemat jest taki: nieopłacona praca, potem nisko płatna praca, a potem zwolnienie i zastąpienie przez innego pracownika. Personel pokładowy jest wciąż zmieniany, co skutecznie uniemożliwia zorganizowanie się pracowników.

Okęcie



Jedną z firm, która jest szczególnie znana ze złego traktowania pracowników jest Ryanair. W marcu 2012 r., odbędzie się międzynarodowy tydzień akcji solidarnościowych „Ryanair Don't Care". Kampania została rozpoczęta przez Brytyjczyka Johna Foleya po tym, jak jego córka została wykorzystana przez firmę pracując jako stewardesa.

Ryanair wykorzystuje marzenia młodych, którzy chcieliby pracować jako stewardzi i stewardessy. Dotyczy to głównie młodych kobiet, które nie mają zawodowych kwalifikacji, ale które próbują dostać jakąkolwiek pracę. Zamiast zatrudniać i szkolić



Córka Johna była jedną z pracownic, która została zwolniona prawdopodobnie tylko dlatego, żeby zrobić miejsce dla kolejnej osoby przyjętej na „szkolenie". Zwolniono ją w trakcie pracy. Poleciała samolotem do miejsca docelowego, ale nie pozwolono jej wrócić powrotnym lotem, gdyż już została zwolniona. Jej rodzice musieli pojechać zagranicę, by ją odebrać. Rodzina była tak wzburzona, że John rozpoczął kampanię przeciw firmie Ryanair, by zmusić firmę do zarzucenia tego procederu.

Ryanair nie traktuje "szkolenia" jako okresu zatrudnienia na próbę. Tak więc ci, którzy przejdą okres „szkolenia" zostają dopiero zatrudnieni na próbę i to nie na 3 miesiące, ale na 12 miesięcy. Płaca jest znacznie niższa niż normalnie i w ciągu pierwszego roku może nawet wynosić 520 euro po potrąceniach.

Co więcej, personel pokładowy musi być w stanie gotowości dwa razy w tygodniu przez 19 godzin. Przez część tego czasu pracownicy muszą przebywać na lotnisku. Otrzymują za ten czas sumę 30 euro. Właściwe wynagrodzenie przysługuje tylko za czas spędzony w powietrzu. Trzeba być w samolocie przed odlotem, ale za ten czas nikt nie płaci. Czas spędzony pomiędzy lotami także nie jest opłacany.



Nie tylko personel pokładowy w Wielkiej Brytanii boryka się z tymi problemami. W innych krajach również pracownicy walczą z Ryanair o lepsze warunki pracy. Belgijski związek zawodowy pozwał Ryanair za nielegalne warunki zatrudnienia personelu pokładowego. Jednym z problemów był brak zwolnień chorobowych dla personelu. Ryanair twierdzi, że skoro samoloty są zarejestrowane w Irlandii, to cały personel pokładowy, niezależnie od miejsca zamieszkania i miejsca pracy, jest zatrudniony zgodnie z ustawodawstwem obowiązującym w Irlandii. Gdy francuska prokuratura zarzuciła Ryanairowi naruszenie praw pracowniczych i działanie niezgodne z francuskim ustawodawstwem, Ryanair postanowił zamknąć swój oddział we Francji i regularnie wymieniać personel i pilotów. Obecnie, firma stara się zatrudnić pilotów ze SpanAir, linii lotniczej która została zlikwidowana. Ryanair próbuje narzucić im irlandzkie warunki zatrudnienia. Hiszpańscy piloci musieliby m.in. sami płacić za coroczny koszt odnowy licencji pilotów (około 6 tys. euro, za co normalnie płacą linie lotnicze), koszt uniformów i zakwaterowania zagranicą podczas przerw w lotach. Ich pensja w czasie urlopów byłaby trzy razy niższa niż obecnie.

Nasi koledzy z działającego w ramach Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników w Hiszpanii związku CNT-AIT, utworzyli komisję związku w Ryanair w Saragossie i podjęli walkę ze złymi warunkami zatrudnienia. Ujawnili praktyki firmy polegające na fałszowaniu dokumentów, by pracownicy na pełen etat byli zatrudniani na zasadach pracowników na pół-etatu. Tuż po założeniu związku, firma zwolniła przedstawiciela związkowego. Rozpoczęto międzynarodową kampanię i firma została podana do sądu. Osiem miesięcy później, przywrócono przedstawiciela związkowego do pracy i wypłacono mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Sąd orzekł też, że linia lotnicza korzystała z nielegalnych umów.

To wszystko pokazuje, że warto podejmować walkę i to, jak ważna jest międzynarodowa solidarność. Dlatego będziemy nagłaśniać sprawy takie jak wyzysk w Ryanair i wspierać ludzi takich jak John Foley, którzy walczą przeciw tym niegodnym praktykom.

Więcej informacji:
http://ryanairdontcarecrew.blogspot.com
Blog kampanii (w jęz. angielskim)



Związek Syndykalistów Polski
ul. Targowa 22 03-731 Warszawa
info@zsp.net.pl zsp.net.pl

OPINIE

O drobnomieszczańskich zahamowaniach, wrodzonej awersji do postaw obywatelskich i walki z wyzyskiem oraz o tym jak działa system słów kilka

Ania
ZSP Warszawa



Co zagraża współczesnemu Polakowi w stopniu najwyższym? Czy jego obawy wiążą się z systematycznie ograniczanym dostępem do bezpłatnej opieki zdrowotnej, prekaryzacją, wygórowanymi cenami mieszkań? Chociaż tematy rozmów wśród moich bliższych i dalszych znajomych coraz częściej dotyczą niewypłacanych pensji i pogarszających się warunków zatrudnienia, nikt z nich nie garnie się do walki o swoje prawa.

Dzieje sie tak dlatego, że dla przeciętnego mieszkańca nadwiślańskiej krainy głównym źródłem lęków jest pewien "mityczny menel". Owa tajemnicza postać słynie ze swoich roszczeniowych postaw i tendencji do żerowania na pracy innych. Mimo, że uchodzi ona za osobę ubogą, w rzeczywistości żyje ponad stan. Kiedy udamy się na melinę (miejsce spoczynku menela), dostrzeżemy plazmę, laptopa, alkohol, papierosy i inne skarby. Jak to możliwe, ze stać go na te wszystkie luksusy? Przyzwoity przedstawiciel klasy średniej zna już odpowiedź na wyżej postawione pytanie. W jego opinii dzieje się tak przez rozbuchany socjal, który utrwala tendencje pasożytnicze. Przez to, że wzorowy Polak część swoich dochodów oddaje państwu, wszelkiej maści "roszczeniowcy" pławią się w dostatku. Mimo, że publiczne pieniądze trwonione są w inny sposób (np.: interwencje militarne, wysokie premie urzędnicze, afery w komisji majątkowej i cała maskarada związana z Euro 2012) to dla wielu problem pojawia jedynie wtedy, gdy przeznacza się je na cele społeczne.

Zwolennicy niczym nieskrępowanego wolnego rynku wmawiają nam, że istnieje konflikt na linii państwo - biznes. Twierdzą, że gdyby nie haracz w postaci podatków, osiągnięci e wysokiej pozycji oraz dobrobyt zależałyby tylko od naszej woli i chęci działania. W rzeczywistości rządy i kapitał to partnerzy a jedni bez drugich nie mogliby istnieć. Doskonale przekonali się o tym lokatorzy z reprywatyzowanych kamienic, wystawieni na pastwę organizacji mafijnych. Główną rolą państwa jest ochrona własności prywatnej. Nawet kraje socjaldemokratyczne stosują taką a nie inną politykę po to, by syte masy nie zagrażały bezpieczeństwu najbogatszych. Gdyby zachodnie społeczeństwo nie miało tej świadomości, że coś im sie jednak należy z samego faktu bycia człowiekiem, prawdopodobnie podzieliłoby los mieszkańców krajów trzeciego świata. Jeśli ludzie są pozbawieni świadczeń socjalnych powiększają się rozwarstwienia a skrajne ubóstwo funkcjonuje obok wielkich fortun. Wśród wykluczonych narasta frustracja a zdesperowany lud zagraża władzy. W takiej sytuacji wybawieniem dla możnych tego świata stają się różnego typu nacjonaliści (czyli użyteczni idioci na usługach kapitału) oraz tzw. socjaldemokraci. Pierwsi charakteryzują się wielkim talentem w generowaniu sztucznego wroga, na którym masy wyładowują swoją agresję. Drudzy są wentylem bezpieczeństwa, tworzą złudną alternatywę, amortyzują napięcia społeczne i utrudniają tworzenie prawdziwie demokratycznych, oddolnych struktur.

Nie wszyscy interesują się polityką. Większość ludzi bezrefleksyjnie przyjmuje to co proponują im mainstreamowe media. Jednak, gdy ich sytuacja ekonomiczna, znacznie się pogarsza, stają się bardziejnieufni. Przestają wierzyć rządzącym lub wyładowują negatywne emocje, na fikcyjnym przeciwniku podsuwanym przez prawicę. Wielu przestaje bać się wyrażania swoich niepopularnych przekonań jeśli wcześniej owe poglądy zostały głośno wypowiedziane przez budzącą respekt silną jednostkę. W sytuacjach kryzysowych wyłaniają się nowi liderzy, za którymi podążają masy. Po zdobyciu władzy, dawni wybawcy zamieniają się w oprawców.

Znajomość tego mechanizmu działa demotywujaco. Ludzie nie zamierzają się dołować a popularna w dzisiejszych czasach wiara w pozytywne myślenie wytwarza pogląd, że bardziej krytyczne podejście do życia w negatywny sposób kreuje naszą rzeczywistość. Między innymi dlatego wielu nadal wierzy w to, że zdobędą wysokie stanowiska i już teraz utożsamiają się z kapitalistami. Polityka kojarzy się z czymś brudnym i niemoralnym stąd bierze się chęć zrzucenia odpowiedzialności za kształtowanie świata na innych. "Kiedy spoglądasz w otchłań ona również patrzy na ciebie" - znajomość tej prawdy powstrzymuje nas przed walką o lepsze jutro. Poza tym nie znam nikogo kto pragnąłby stać się "rozczeniowcem" zabarwionym "lepperyzmem" nierozumiejącym mechanizmów współczesnego świata, a taką właśnie "gombrowiczowską gębę" przyprawiają media wszystkim działaczom walczącym o prawa socjalne. Pracodawcy stawiają coraz wyższe wymagania, przy jednoczesnym bezczelnym łamaniu praw pracowniczych. Kiedy zatrudniony rozumie, ze kapitaliści działają z egoistycznych pobudek i zamierza np.: zmienić pracę, wówczas management przypomina o tym jak ważną wartością jest lojalność. Nieustannie wpędza się nas w poczucie winy, które razem ze wstydem, brakiem pewności siebie i strachem powodują, że wolimy się nie wychylać. Po pracy jesteśmy najzwyczajniej w świecie zmęczeni, włączamy telewizor a serwowana w nim papka utrwala schematy myślowe, które powodują, że akceptujemy zastaną rzeczywistość.

Na koniec wrócę do postaci "mitycznego menela" wspomnianego na początku artykułu. Przy wnikliwej obserwacji dostrzeżemy go w twarzy niejednego prezesa, radnego, celebryty, ministra... Ponieważ to właśnie do nich idzie większość wytwarzanych przez nas dóbr. Nie zapominajmy, że kapitalizm to po prostu socjalizm dla bogatych.

